

De opmars van flexibele arbeid

Citation for published version (APA):

Smits, W. (2017). *De opmars van flexibele arbeid: gevolgen voor mens, organisatie en maatschappij*. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/spe.20171124ws>

Document status and date:

Published: 24/11/2017

DOI:

[10.26481/spe.20171124ws](https://doi.org/10.26481/spe.20171124ws)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.



Dr. Wendy Smits

School of Business and Economics

**De opmars van flexibele arbeid:
Gevolgen voor mens, organisatie en
maatschappij**

De opmars van flexibele arbeid: Gevolgen voor mens, organisatie en maatschappij

ISBN: 978-90-5321-564-7

De opmars van flexibele arbeid: Gevolgen voor mens, organisatie en maatschappij

Rede in verkorte vorm uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar Labour market flexibility: the employer's perspective aan de School of Business and Economics, Maastricht University.

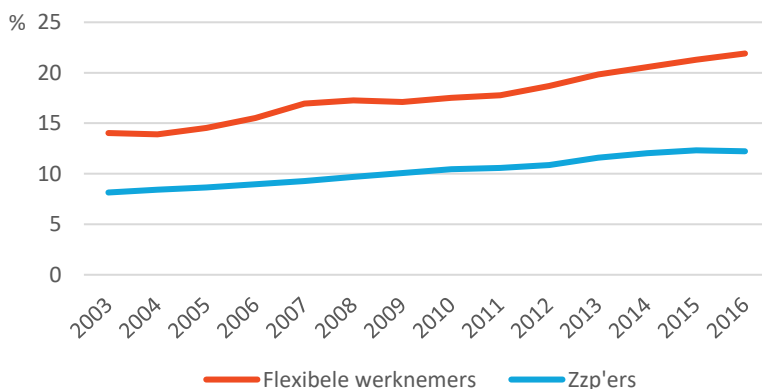
Maastricht, 24 november 2017

Door Dr. Wendy Smits

Meneer de Pro-Rector,
Zeer gewaardeerde toehoorders,

De Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen decennia in snel tempo geflexibiliseerd. Er wordt ons in de media regelmatig voorgehouden dat 'de baan voor het leven' niet meer bestaat (Diekman, 2016) en hoewel daar heus wel wat op af te dingen is (de Beer, 2016), is duidelijk dat in Nederland het aandeel van de werkenden dat een vast contract heeft als werknemer sinds de eeuwwisseling sterk is afgenomen. Had in 2003 nog 73% van de werkenden een 'vast' contract bij een werkgever, in 2016 was dit afgenomen tot 61%, zo blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2016b). Er zijn steeds meer werkenden met flexibele contracten en steeds meer zelfstandigen zonder personeel of te wel zzp'ers (Figuur1).

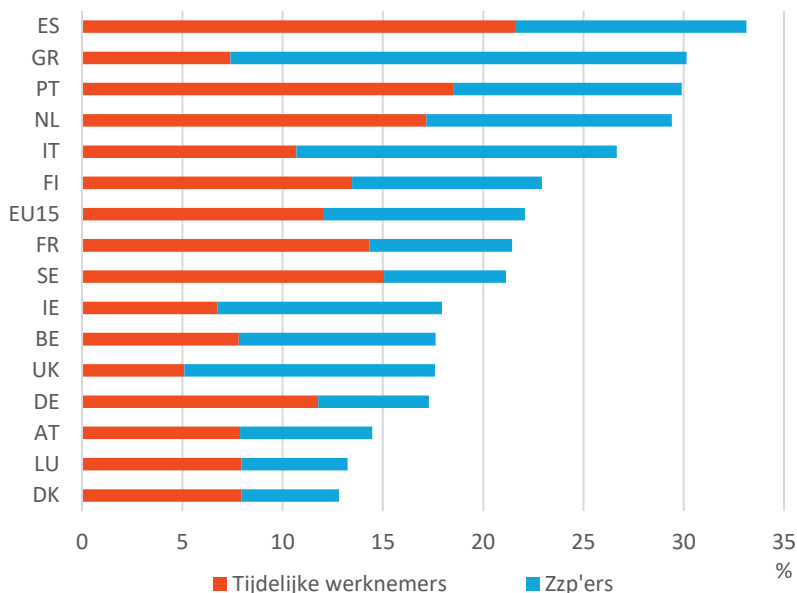
Figuur 1: Ontwikkeling van het aandeel flexibele werknemers en het aandeel zzp'ers in Nederland



Bron: EBB

Deze ontwikkeling is niet uniek voor Nederland, ook in veel andere westerse landen lijkt het 'vaste' contract op zijn retour te zijn (Figuur 2). Maar de groei van het flexwerk blijkt in Nederland wel groter dan in de meeste andere Europese landen (Figuur 3). Bovendien is in Nederland zowel het aandeel werknemers met een flexibel contract als het aandeel zzp'ers sterk gegroeid terwijl in veel andere landen de groei meestal bij één van beide groepen geconcentreerd is.

Figuur 2: Aandeel tijdelijke werknemers en aandeel zzp'ers in Europa (EU15), 2016

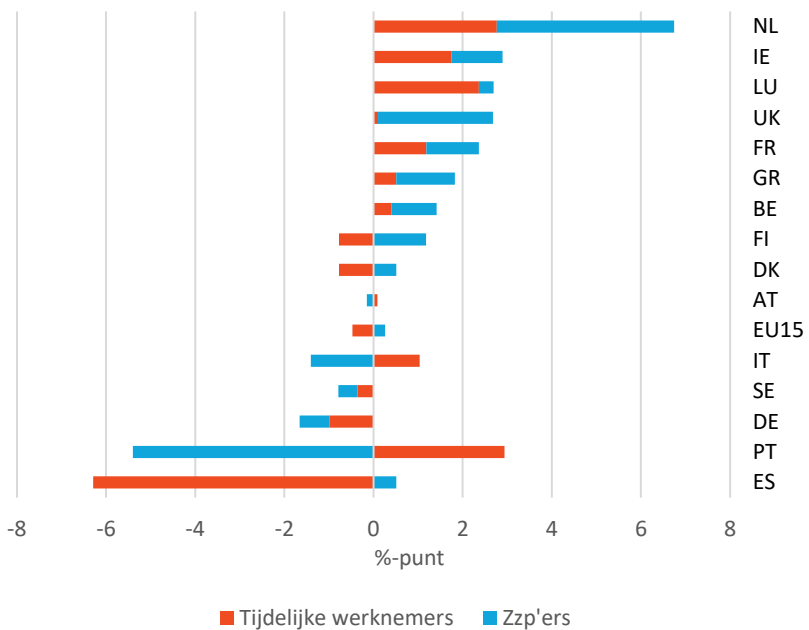


Bron: Eurostat

De toename van flexwerk zorgt voor een levendig maatschappelijk en wetenschappelijk debat. Daarbij gaat het zowel om de oorzaken van de snelle toename van flexwerk als om de gevolgen daarvan. Mogelijke oorzaken die worden genoemd zijn globalisering en technologisering. Door globalisering ondervinden bedrijven steeds meer concurrentie en moeten zij steeds sneller in staat zijn hun productie aan de veranderende vraag aan te passen, is de redenatie. Door technologische ontwikkelingen kunnen delen van de productie ook steeds makkelijker worden uitbesteed. Vooralsnog is er echter weinig empirisch bewijs voor de geldigheid van deze theorieën voor de Nederlandse situatie (Haan & Beer, 2016; Hoekstra, Euwals, Arsova, & Berkhout, 2016). Verschillende onderzoekers wijzen er bovendien op dat ook andere landen te maken hebben met de gevolgen van globalisering en technologisering. Globalisering en technologisering alleen kunnen daarom niet verklaren waarom flexwerk juist in Nederland zo sterk is toegenomen.

Wellicht leidt vooral de specifieke Nederlandse wet- en regelgeving tot meer flexwerk? Denk daarbij aan zaken zoals het verschil in ontslagbescherming tussen vaste en flexibele werknemers, de zelfstandige aftrek of de loondoorbetaling bij ziekte van een werknemer (Euwals, Graaf-Zijl, & van Vuuren, 2016; Kösters, 2017; Kösters & Smits, 2015).

Figuur 3: Ontwikkeling van het aandeel tijdelijke werknemers en zzp'ers in Europa (EU15) 2006-2016*



Bron: Eurostat *Voor Denemarken is vanwege een methodebreuk in 2016 de groei voor 2016-2015 getoond.

Over de gevolgen van arbeidsmarktflexibilisering is eveneens nog weinig overeenstemming. Wat zijn de gevolgen voor individuen die met flexwerk te maken hebben? Biedt flexwerk vooral kansen voor een mooie beroepsloopbaan of leidt het tot structurele baan- en inkomensonzekerheid?

Daar zijn de meningen over verdeeld. En wat zijn de gevolgen voor organisaties en de maatschappij als geheel?

Het maatschappelijk en wetenschappelijk debat over flexwerk vraagt om betrouwbare informatie over flexwerkers. Wie zijn de flexwerkers, wat doen ze en waar werken ze? Het Centraal Bureau voor de Statistiek heeft de laatste jaren een aanzienlijke inspanning verricht om de informatievoorziening over flexwerk uit te breiden. Toch zijn er nog veel witte vlekken, waaraan ik in het kader van mijn leerstoel wil werken. Zo zijn sommige soorten flexwerk moeilijk in kaart te brengen. Daarnaast is er nog weinig bekend over de gevolgen van flexwerk op de beroepsloopbaan van werkenden. Ook de gevolgen voor organisaties die al of niet gebruik maken van flexwerk zijn nog onderbelicht. Dat zijn dan ook de thema's van mijn leerstoel.

In deze oratie wil ik mij vooral ook richten op de heterogeniteit van de groep flexwerkers in Nederland. Ten eerste welke soorten flexwerkers zijn er in Nederland en hoe kunnen we deze flexwerkers in kaart brengen op basis van de beschikbare databronnen? Ten tweede, wie zijn de flexwerkers, waar werken ze en wat voor werk doen ze? Ten derde, wat weten we over de gevolgen van flexibilisering voor mensen, hun organisatie en de maatschappij als geheel?

1 Soorten flexwerkers

1.1 Flexibiliteit en onzekerheid

Vanuit het perspectief van de organisatie kunnen verschillende soorten flexibiliteit worden onderscheiden (Atkinson, 1985): numerieke externe en interne flexibiliteit, functionele flexibiliteit en loonflexibiliteit. Numerieke flexibiliteit betekent dat een organisatie de omvang van het personeelsbestand makkelijk kan aanpassen door het aannemen van nieuwe medewerkers of het vertrek van zittende medewerkers (externe flexibiliteit), of door de zittende medewerkers meer of minder uren te laten werken (interne flexibiliteit). Functionele flexibiliteit refereert aan de mogelijkheid om de zittende werknemers andere taken te laten uitvoeren en loonflexibiliteit aan

de mogelijkheid om het loon van de zittende medewerkers aan te passen aan veranderingen in vraag en aanbod.

Mijn onderzoek focust zich met name op de interne en externe numerieke flexibiliteit. Numerieke flexibiliteit voor de organisatie wordt deels weerspiegeld door onzekerheid voor werkenden. Externe flexibiliteit kan gepaard gaan met onzekerheid over de duur van de arbeidsrelatie. Hoe lang blijf ik aan het werk in deze baan? Externe flexibiliteit voor de organisatie leidt dan tot baanonzekerheid voor werkenden. Interne numerieke flexibiliteit kan gepaard gaan met onzekerheid over de omvang van de baan. Hoe veel uur blijf ik aan het werk in deze baan? Of: hoeveel inkomen levert mijn baan me deze maand op? Interne flexibiliteit leidt dan tot inkomensonzekerheid voor werkenden.

In welke mate een bepaalde arbeidsrelatie interne of externe flexibiliteit biedt voor organisaties, en tot baan- en inkomensonzekerheid leidt voor werkenden, is onder meer afhankelijk van de juridische kenmerken van de arbeidsrelatie. Daarbij gaat het om vragen als: Is er sprake van een arbeidscontract? Welke afspraken over de duur en de omvang van de arbeidsrelatie zijn daarin opgenomen? Daarnaast zijn ook informele afspraken van belang. Denk daarbij bijvoorbeeld aan informele afspraken over het in vaste dienst komen bij goed functioneren (Hoogenboom & Knecht, 2017).

Op basis van dit raamwerk kunnen verschillende soorten arbeidsrelaties worden getypeerd naar de mate van zekerheid en flexibiliteit. We kunnen een onderscheid maken tussen arbeidsrelaties die zijn aangegaan voor een bepaalde tijd dan wel onbepaalde tijd en tussen arbeidsrelaties waarbij het aantal uren dat iemand wekelijks werkt vast ligt (met uitzondering van overwerk) dan wel varieert.

De meeste zekerheid en de minste flexibiliteit geeft een contract voor onbepaalde tijd met vaste uren; de vaste arbeidsrelatie. Hierbij moet wel bedacht worden dat de mate waarin een 'vaste' arbeidsrelatie daadwerkelijk vast is, afhankelijk is van wet- en regelgeving en die kan door de tijd heen veranderen. Het 'vaste' contract, zoals wij die nu kennen, dat wil zeggen een contract dat bescherming biedt tegen willekeurig ontslag, bestaat pas sinds het begin van de jaren '50 van de vorige eeuw (Hoogenboom & Knecht, 2017).

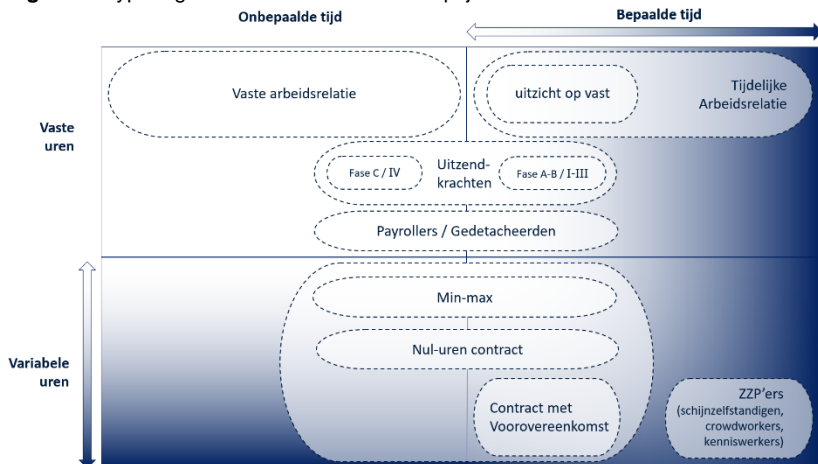
Als de plannen van het nieuwe kabinet er inderdaad toe leiden dat 'vast' minder 'vast' wordt en 'flex' minder 'flex', dan verstaan we in 2027 mogelijk heel wat anders onder een vast dienstverband dan momenteel. En even terzijde, dat betekent dat we voorzichtig moeten zijn met het interpreteren van lange tijdreeksen over arbeidsmarktontwikkelingen. Een toename van het aandeel werknemers met een vast dienstverband hoeft dan immers niet per se te betekenen dat er sprake is van meer zekerheid.

De arbeidsrelaties voor bepaalde tijd kunnen nog verder worden gedifferentieerd op basis van de duur van het contract. Er zijn contracten die voor enkele maanden worden aangegaan maar ook tijdelijke contracten met een afgesproken duur van bijvoorbeeld vijf jaar. Ook is het mogelijk dat er bij een tijdelijk contract aanvullende (formele of informele) afspraken zijn gemaakt over het in vaste dienst komen bij goed functioneren.

Uitzendkrachten, werknemers met een payroll contract en gedetacheerden vormen een bijzondere groep. Bij deze dienstverbanden is er sprake van een driehoeksverhouding tussen de werkenden, de inlenende organisatie en de uitlenende organisatie. Bij dergelijke flexvormen hoeft flexibiliteit voor de inlener niet gepaard te gaan met onzekerheid voor werknemers. De laatste kan immers een contract voor onbepaalde tijd hebben met de uitlenende organisatie. Bij uitzendkrachten is het daarnaast van belang in welke fase de uitzendovereenkomst zich bevindt, de eerste fase (fase A of fase 1, afhankelijk van de CAO waaronder de overeenkomst valt) biedt de minste zekerheid, de laatste fase (fase C of fase 4) de meeste baan zekerheid. In deze fase heeft een uitzendkracht een contract voor onbepaalde tijd (FNV, 2017).

Oproepcontracten zijn contracten waarbij het aantal uren dat men wekelijks werkt varieert. Oproepkrachten hebben daardoor meestal een variabel maandinkomen. Er zijn verschillende soorten oproepcontracten, die onderling verschillen in de mate van baan- en inkomenszekerheid: (1) oproepcontract met voorovereenkomst, (2) nulurencontract of (3) een min-max contract (Rijksoverheid, 2017). Werknemers met een nulurencontract of een min-maxcontract kunnen zowel een contract voor bepaalde tijd als voor onbepaalde tijd hebben. Contracten met voorovereenkomst bieden de minste zekerheid. Een min-maxcontract voor onbepaalde tijd, de meeste zekerheid.

Figuur 4: Typering van arbeidsrelatie naar looptijd van het contract en variatie in uren.



Bron: Bewerking van Kusters & Smits(2013)

Ten slotte zijn er nog de zzp'ers. Deze werkenden hebben geen arbeids-overeenkomst en het is daarom de vraag in hoeverre we deze groep tot de flexwerkers moeten rekenen. Zijn het niet eerder ondernemers? Ten slotte werken ze voor eigen rekening en risico. We weten echter dat een deel van de zzp'ers wordt ingehuurd door organisaties en ze hebben dan meestal een opdrachtovereenkomst. Soms gaat het om werkzaamheden die ook in loon-dienst gedaan zouden kunnen worden óf, en dat onderscheid is wel van belang, die vroeger voornamelijk in loondienst gedaan werden. Dit is voor een deel de groep waaraan in de maatschappelijke discussie wordt gerefereerd als het gaat om schijnzelfstandigen.

Het is echter, zowel in theorie als in de praktijk, lastig te bepalen wanneer er sprake is van taken of werkzaamheden die ook in loondienst gedaan kunnen worden. Deze vraag raakt aan een veel fundamentele vraagstuk, waar wetenschappers uit verschillende disciplines zich al sinds lange tijd over buigen, namelijk: wat bepaalt de grenzen van een bedrijf (Zenger, Fellin, & Bigelow, 2011)? Welke activiteiten kunnen beter worden uitgevoerd binnen de hiërarchie van een organisatie en welke activiteiten kunnen beter via de markt tot stand komen? Volgens Coase (1937) maken bedrijven een afweging van de kosten en opbrengsten van beide alternatieven. Uitbesteden aan de

markt leidt tot transactiekosten, integreren in de eigen organisatie brengt coördinatiekosten met zich mee. Organisaties besteden de activiteiten uit die efficiënter via de markt tot stand komen. Vanuit dit perspectief zullen organisaties per definitie geen werkzaamheden aan de markt uitbesteden die beter in loondienst gedaan hadden kunnen worden.

Dat brengt ons gelijk bij de volgende vraag: wanneer is er daadwerkelijk sprake van een uitbesteding van werkzaamheden aan de markt? Van belang hierbij is of (en in welke mate) de activiteiten die de zzp'er uitvoert worden aangestuurd vanuit de organisatie. Is er sprake van een gezagsrelatie tussen de zzp'er en de inhurende organisatie? Als een zzp'er, ondanks het feit dat er formeel geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, toch grotendeels wordt aangestuurd door de inhurende organisatie, dan zou je inderdaad kunnen spreken van schijnzelfstandigheid of de zzp'er als 'verkapte' werknemer. Deze groep zou naar mijn idee zeker thuishoren in het hier besproken raamwerk voor flexibiliteit en zekerheid. Probleem is natuurlijk dat het voor de statisticus heel lastig is vast te stellen wanneer er sprake is van schijnzelfstandigheid. Ik kom hier later op terug.

Er is echter nog een andere groep zzp'ers, een groep waarbij niet zo zeer de gezagsverhouding met de inhurende organisatie een punt van aandacht is, maar eerder hun beperkte onderhandelingsmacht over de arbeidsvoorwaarden. Dit is de groep waaraan Todolí-Signes (2017) refereert in zijn onlangs verschenen artikel over de positie van 'crowdworkers' in de platform economie. Technologische ontwikkelingen hebben geleid tot een verlaging van transactiekosten waardoor bedrijven steeds meer taken die voorheen door werknemers werden gedaan, aan de markt (dat wil zeggen aan zzp'ers) zijn gaan uitbesteden. De bemiddeling tussen zzp'ers en opdrachtgever gebeurt steeds meer via virtuele platformen. Deze zzp'ers zijn niet afhankelijk van een enkele opdrachtgever en kunnen zelf hun werkzaamheden bepalen. Vanuit het perspectief van de organisatie zouden ze daarom ook niet tot de flexibele schil gerekend moeten worden. Hoewel er geen sprake is van een gezagsrelatie met de opdrachtgever, heeft een deel van deze zzp'ers volgens Todolí-Signes (2017) behoefte aan bescherming, omdat ze weinig onderhandelingsmacht hebben ten opzichte van hun opdrachtgevers. Het gaat dan met name om zzp'ers die niet over schaarse specialistische kennis en vaardigheden beschikken. Denk bijvoorbeeld aan taxichauffeurs, tele-

marketeers of mensen die eenvoudige administratieve taken uitvoeren (Todolí-Signes, 2017). Dit is dus een kwetsbare groep met lage tarieven, ongunstige arbeidsomstandigheden en veel onzekerheid. Ook hier geldt echter dat deze groep flexwerkers in de praktijk moeilijk waar te nemen is.

1.2 Databronnen en meetproblemen

We ervaren dat naarmate de arbeidsmarkt verder flexibiliseert het steeds lastiger wordt om die flexibilisering goed in kaart te brengen. Er ontstaan steeds weer nieuwe vormen van flexibele arbeid met ieder hun eigen specifieke vorm van flexibiliteit en deze 'nieuwe' flexvormen zijn vaak moeilijk te meten. Het is daarom goed om ook kort stil te staan bij de manier waarop het CBS de omvang (en de ontwikkeling) van de verschillende groepen flexwerkers meet, welke knelpunten daarbij optreden en ook welke groepen flexwerkers we nog niet goed in kaart hebben.

Een belangrijke databron die het CBS gebruikt om de werkgelegenheidsontwikkeling in verschillende soorten flexibele arbeidsrelaties in kaart te brengen is de Enquête Beroepsbevolking (EBB)(CBS, 2015). Dat is een representatief onderzoek onder een steekproef van ongeveer 50 duizend huishoudens per jaar. Daarnaast maakt het CBS gebruik van diverse registraties over personen en bedrijven, zoals de Polisadministratie, gegevens over inkomens van de Belastingdienst en inschrijvingen bij de Kamer van Koophandel (Bakker, van Rooijen, & van Toor, 2014; van den Berg et al., 2016).

Als gebruik wordt gemaakt van een enquête kan, in theorie, precies die informatie uitgevraagd worden die nodig is om een bepaald soort arbeidsrelatie te meten. Dat is vooral relevant als het om zaken gaat waarover geen formele afspraken in een contract zijn opgenomen of waarbij niet alle afspraken geregistreerd staan in de registraties die we ter beschikking hebben. Denk daarbij aan afspraken over het in vaste dienst komen bij goed functioneren, maar ook aan zaken als de afgesproken duur van het contract. Ook kan op basis van een enquête informatie worden uitgevraagd over de achtergrond en motieven van werkenden. Dan gaat het bijvoorbeeld om de motieven om als zelfstandige te gaan werken of over de relatie tussen zzp'ers

en hun opdrachtgevers. Deze informatie is van belang als we iets willen zeggen over gedwongen zelfstandigheid of schijnzelfstandigheid.

In de praktijk blijkt echter dat niet alle werkenden precies weten wat voor soort contract ze nu eigenlijk hebben. Het CBS heeft bijvoorbeeld onderzocht of in de Enquête Beroepsbevolking vragen zouden kunnen worden opgenomen over werken via payroll contracten. Dergelijke vragen blijken echter te lastig voor respondenten, men weet vaak eenvoudigweg niet of men via een payroll contract werkzaam is. Over werkenden via een payroll-constructie is in de CBS-statistieken daarom vooralsnog geen informatie beschikbaar¹. Ook oproepkrachten lijken soms moeite te hebben met de vragen naar hun contract. Sommige mensen geven aan geen oproepkracht te zijn maar blijken toch wisselende uren te werken. Daarnaast komt de zienswijze van een respondent niet altijd overeen met de juridische of fiscale werkelijkheid. De meeste DGA's (Directeur Groot Aandeelhouder) zien zichzelf bijvoorbeeld als zelfstandige, maar vanuit fiscaal perspectief zijn ze werknemer. Het is daarom moeilijk om via een enquête aan werkenden al te gedetailleerde informatie over de formele aspecten van hun contract te bevragen.

Registraties lenen zich daar dan weer beter voor. Op basis van de registraties weten we bijvoorbeeld of een zelfstandige een eigen bedrijf of praktijk heeft. In dat geval is er winstaangifte gedaan. Als er daarentegen aangifte is gedaan van inkomen uit overige werkzaamheden via de inkomstenbelasting dan gaat het om een freelancer. Ook weten we op basis van registraties of iemand een DGA is en welke rechtsvorm het bedrijf van de zelfstandige heeft (CBS, 2014; van den Berg et al., 2016). Toch kunnen ook bij registraties meetfouten optreden (Pavlopoulos & Vermunt, 2015), bijvoorbeeld als bepaalde informatie in een register minder belangrijk is voor de registerhouder. In dat geval bestaat immers het risico dat deze informatie minder goed wordt geregistreerd.

¹ Vanaf januari 2017 is wel een code voor payrolling toegevoegd aan de Polisadministratie. De kwaliteit van deze informatie wordt momenteel nog onderzocht.

Een groot voordeel van de registraties is dat ze mogelijkheden bieden om de loopbanen van werkenden over een lange periode in kaart te brengen. Hierdoor kan meer zicht worden gekregen op de feitelijke werk-, baan- en inkomenszekerheid die de verschillende flexibele contracten bieden. Ik zal daar later nog op terugkomen.

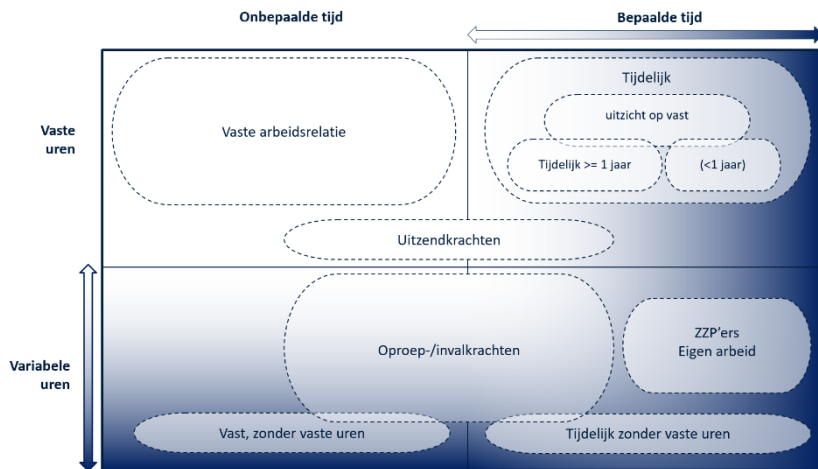
Figuur 5 geeft een overzicht van de groepen flexwerkers die het CBS momenteel al in haar statistieken onderscheidt. Bij werknemers die een tijdelijk contract hebben maken we onderscheid tussen werkenden die uitzicht hebben op een vast dienstverband, werkenden met korte tijdelijke contracten van minder dan 1 jaar en werkenden met lange tijdelijke contracten. Bij de uitzendkrachten en de oproepkrachten hebben we nog geen goed zicht op de specifieke details van de contracten. Daarom worden de verschillende onderliggende contractvormen niet afzonderlijk onderscheiden.²

Zoals ik hier boven aangaf zijn niet alle zzp'ers te beschouwen als flexwerkers. Het is daarom van belang om een onderscheid te maken tussen zzp'ers die onderdeel uitmaken van de flexibele schil rond bedrijven en de zogenaamde 'klassieke' zzp'er, zoals de winkelier zonder personeel. Om die reden onderscheiden we binnen de groep zzp'ers degenen die vooral eigen arbeid of diensten aanbieden van degenen die vooral producten of grondstoffen verkopen. Het idee daarbij is dat de zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden werkzaamheden doen die in principe ook in loondienst gedaan zouden kunnen worden (Kösters, Smits, & de Vries, 2013). De groep zzp'ers die vooral hun eigen arbeid aanbiedt is echter nog zeer heterogeen. Het omvat naast de zogenoemde schijnzelfstandigen en andere kwetsbare groepen als de genoemde 'crowdworkers', ook de succesvolle kenniswerkers. Om in beeld te krijgen welke zzp'ers mogelijk schijnzelfstandig zijn is onderzocht in welke mate zzp'ers economisch en organisatorisch afhankelijk

² Daarnaast onderscheidt het CBS ook nog de werkenden die zeggen geen oproepkracht te zijn maar wel wisselende uren werken, als afzonderlijke groep in haar statistieken. Deze werkenden kunnen een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben. Omdat deze groep in veel opzichten overeenkomsten vertoont met de oproepen invalkrachten, zal ik deze groep in het vervolg van mijn betoog niet afzonderlijk belichten.

zijn van hun opdrachtgever(s). De overige kwetsbare groepen zzp'ers, zoals de crowdworkers, hebben we echter nog helemaal niet in beeld.

Figuur 5: Flexibele arbeidsrelaties in de CBS-statistieken.



Bron: Bewerking van Kosters & Smits(2013)

Kortom, op basis van de verschillende databronnen kunnen we de positie van een groot aantal flexwerkers al zeer gedetailleerd beschrijven. Er is echter nog een aantal flexwerkers, met name de zzp'ers, die we nog beter in kaart zouden willen brengen. Er zijn wat dit betreft nog veel uitdagingen die om nader onderzoek vragen, waaraan ik met deze leerstoel een bijdrage zal leveren.

2 Wie zijn de flexwerkers en wat doen ze?

2.1 Wie zijn flexwerker en waar vinden we ze?

De profielen van de verschillende soorten flexwerkers verschillen sterk, zoals ik enkele jaren samen met mijn collega Lian Kösters heb laten zien (CBS, 2016b; Kösters & Smits, 2013).

Tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast dienstverband

Ongeveer 3,5% van alle werkenden had in 2016 een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband. Deze flexwerkers zijn in vergelijking met andere werkenden relatief vaak tussen de 25 en 35 jaar, hoog opgeleid en vrouw. In vergelijking met de totale beroepsbevolking werken ze vaker voltijds en als ze wel in deeltijd werken betreft dit vaak een grote deeltijdbaai. Vergeleken met andere werkenden vinden we deze groep wat vaker terug in de industrie en in de sector verhuur en overige zakelijke dienstverlening, maar over het geheel genomen wijkt de sectorspreiding weinig af van dat van de totale beroepsbevolking.

Lange tijdelijke contracten (≥ 1 jaar)

Werknemers met lange tijdelijke contracten (2% van alle werkenden) zijn in vergelijking met andere werkenden vaak jonger dan 35 jaar en hoog opgeleid. De verhouding tussen mannen en vrouwen wijkt bij deze groep nauwelijks af van de verhoudingen in de totale werkzame beroepsbevolking. Werknemers met lange tijdelijke contracten zijn vaker dan gemiddeld terug te vinden in de sectoren onderwijs en gezondheids- en welzijnszorg. Ze werken relatief vaak in deeltijd; zowel de kleinere als de grotere deeltijdbanen komen bij deze groep flexwerkers vaker voor dan gemiddeld.

Korte tijdelijke contracten

Werknemers in korte tijdelijke dienstverbanden (2% van de werkenden) hebben een ander profiel dan werknemers met lange tijdelijke contracten. Ze zijn relatief vaak jonger dan 25 en laagopgeleid. Ze zijn in vergelijking met andere werkenden vaak terug te vinden in kleine deeltijdbanen van minder dan 20 uur per week en in de sector3n verhuur en overige zakelijke dienstverlening, handel en horeca.

Oproepkrachten

De grootste groep flexwerkers betreft de oproepkrachten. Dit is ook de groep die de afgelopen 10 jaar het sterkst is gegroeid. Nemen we deze groep samen met de werknemers die aangeven wisselende uren te werken dan blijkt dat in 2016 bijna 11 % van de werkenden te maken had met enige onzekerheid over

het aantal uren. Vergeleken met de totale groep werkenden zijn oproepkrachten vaker jonger dan 25 jaar en laag opgeleid. Ook betreft het wat vaker vrouwen. Verder valt bij deze groep op dat ze vaak nog regulier onderwijs volgen. Het gaat dan ook vaak om scholieren of studenten met kleine deeltijdbanen van minder dan 12 uur per week. Oproepkrachten en andere werknemers met variabele uren vinden we relatief vaak in de handel en de horeca.

Uitzendkrachten

De groep uitzendkrachten bedroeg ruim 3% van de werkzame beroepsbevolking. Onder uitzendkrachten bevinden zich naar verhouding veel mannen, ze zijn relatief vaak tussen de 25-35 jaar oud en laag of middelbaar opgeleid. Uitzendkrachten werken in vergelijking met anderen vaak voltijds en zijn vaker dan gemiddeld terug te vinden in de industrie en in de transportsector.

Zzp-eigen arbeid

Bijna 10% van de werkenden in 2016 was zzp'er die eigen arbeid aanbood. Zoals ik net heb aangegeven is deze groep bijzonder heterogeen. Onder deze groep bevinden zich de succesvolle kenniswerkers maar ook de schijnzelfstandigen en de crowd workers. We hebben de omvang van de diverse subgroepen nog niet volledig in beeld. Uit recent onderzoek samen met mijn collega Lian Kösters blijkt wel dat van de groep zelfstandig ondernemers die eigen arbeid aanbood slechts 6% economisch en organisatorisch afhankelijk was van hun opdrachtgever (Kösters & Smits, 2017). En hoewel, zoals gezegd, aanvullend onderzoek nodig is naar de criteria voor schijnzelfstandigheid, zijn er dus vooralsnog geen aanwijzingen dat specifiek schijnzelfstandigheid in Nederland een omvangrijk probleem zou zijn. Bekijken we de totale groep zzp'ers die eigen arbeid aanbieden dan valt op dat deze groep uit relatief veel ouderen bestaat, dat ze vaker dan gemiddeld hoog opgeleid zijn en vaker man dan vrouw. Ze werken even vaak voltijds als gemiddeld. Echter, als ze in deeltijd werken dan is dat vaak in een kleine deeltijdbaan voor minder dan 12 uur per week. Zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden zijn in vergelijking met anderen vaak werkzaam in de bouwnijverheid, in de informatie en communicatiesector, de cultuursector en de zakelijke dienstverlening.

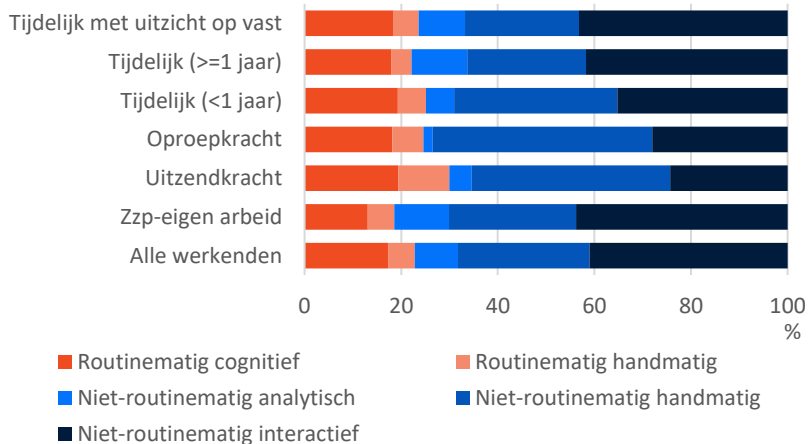
2.2 Wat doen flexwerkers en welke vaardigheden zijn hier voor nodig?

Verschillende soorten flexwerkers zijn dus in verschillende bedrijfssectoren terug te vinden en dat zien we terug als we kijken naar de taken van flexwerkers. Ik maak daarvoor gebruik van de door den Butter en Milhaylov (2013) ontwikkelde indices voor de routinematigheid van beroepen. In navolging van de internationale literatuur (Spitz-Oener, 2006) onderscheiden zij de volgende taken: routinematige handmatige taken, routinematige cognitieve taken, niet-routinematige handmatige taken, niet-routinematige analytische taken en niet-routinematige interactieve taken. Een voorbeeld van een routinematige handmatige taak is het besturen van machines. Het maken van berekeningen en boekhouden zijn voorbeelden zijn van routinematige cognitieve taken. Het repareren van machines is een niet-routinematige handmatige taak, net zoals bedienen, verzorgen en beveiligen. Onderzoek, evaluatie en planning zijn niet-routinematige analytische taken. Voorbeelden van niet-routinematige interactieve taken zijn taken als leidinggeven, onderhandelen en onderwijzen (Fouarge, Smits, Vries, & Vries, 2017).

Er blijkt sprake te zijn van een zekere concentratie van bepaalde taken bij bepaalde soorten flexwerkers. Werknemers met uitzicht op een vast contract wijken echter qua taken niet zo veel af van de totale beroepsbevolking. Dat was te verwachten, ook qua spreiding over de bedrijfssectoren wijken ze niet zo veel af. We zien bij deze groep vooral dat er wat minder sprake is van handmatige taken.

Veel grotere verschillen zien we bij de langere tijdelijke contracten, hier valt met name het grotere aandeel analytische taken op (en minder handmatige taken). Het gaat daarbij om beroepen als docent, ingenieur, onderzoeker en arts.

Figuur 6: Verdeling van taken in beroepen van flexwerkers, 2016



Bron: EBB/Den Butter en Mihaylov(2013)

Korte tijdelijke dienstverbanden worden juist gekenmerkt door een kleiner aandeel analytische taken en een groter aandeel handmatige taken (zowel routinematig als niet-routinematig) en niet-routinematige cognitieve taken. Werkenden met een kort tijdelijk dienstverband zijn vaak werkzaam als schoonmaker of kassamedewerker.

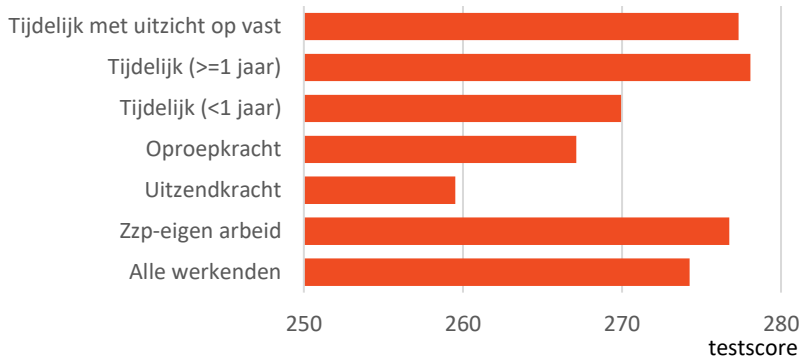
Oproepkrachten werken in beroepen met weinig niet-routinematige analytische taken en veel niet-routinematige handmatige taken. Het gaat bij oproepkrachten om beroepen als keukenhulp, kelner en barpersoneel, vakkenvuller en dagbladbezorger.

Uitzendkrachten zijn juist werkzaam in beroepen waar routinematige handmatige taken relatief belangrijk zijn. Het betreft veelal technische beroepen zoals productiemachinebedieners, assemblagemedewerkers, hulpkrachten in de bouw en industrie en transportberoepen zoals bedieners van mobiele machines en chauffeurs. Ook werken uitzendkrachten iets vaker in beroepen waar cognitieve routinematige taken, zoals het maken van berekeningen en boekhouden, veel voorkomen. Het gaat dan vooral om administratieve functies.

Zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden werken in beroepen waar niet-routinematige analytische en niet-routinematig interactieve taken belangrijk zijn. Het gaat enerzijds om creatieve en taalkundige beroepen zoals auteurs, taalkundigen en grafische vormgevers, anderzijds om medische beroepen zoals fysiotherapeut of psycholoog.

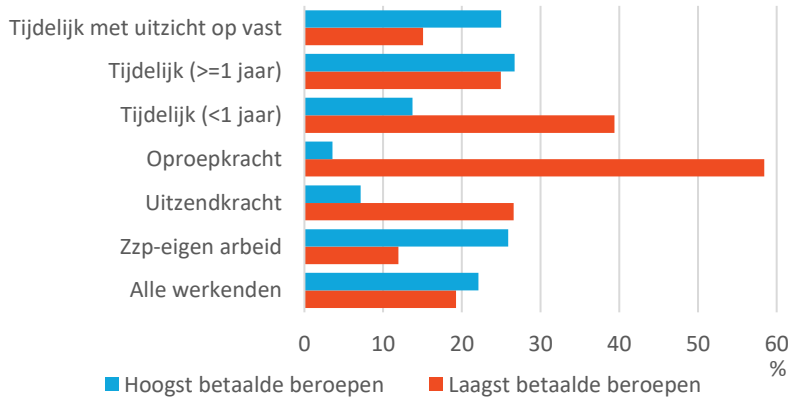
De variatie in taken tussen groepen flexwerkers wordt weerspiegeld door de vaardigheden van de werkenden in deze beroepen en vindt ook zijn weerslag in het loonniveau. Figuur 7 toont de gemiddelde scores voor probleemoplossend vermogen op basis van de beroepen waarin flexwerkers werkzaam zijn. Werkenden met lange tijdelijke contracten of uitzicht op een vast dienstverband zijn werkzaam in beroepen waar een hoog niveau van probleemoplossend vermogen van belang is. Dat zijn dan ook vaak de hoogst betaalde beroepen. Uitzendkrachten zijn werkzaam in beroepen met de laagste score voor probleemoplossend vermogen, gevolgd door oproepkrachten. Andere vaardigheden zoals numerieke vaardigheid en leesvaardigheid geven een soortgelijk beeld. Met name oproepkrachten vinden we vaak in de laagst betaalde beroepen en zelden in de hoogst betaalde beroepen. Voor uitzendkrachten geldt dit in mindere mate dan voor de oproepkrachten. Dat komt ook omdat oproepkrachten vaak scholier of student zijn, terwijl uitzendkrachten vaak ouder zijn. Echter, de uitzendkrachten lopen, ondanks het iets gunstigere loonniveau van de beroepen waarin ze werkzaam zijn, extra risico omdat het veelal routinematige beroepen betreft waarin de werkgelegenheidsgroei achterblijft (Fouarge et al., 2017).

Figuur 7: Vaardigheden in beroepen van flexwerkers: score op probleemoplossend vermogen, 2016



Bron: EBB/PIAAC

Figuur 8: Loonniveau in beroepen van flexwerkers: percentage werkzaam in laagst en hoogst betaalde beroepen, 2016



Bron: EBB/SSB

3 Gevolgen van arbeidsmarktflexibilisering

Wat zijn nu de gevolgen van arbeidsmarktflexibilisering voor werkenden, organisaties en de maatschappij als geheel? Biedt het werkenden vooral kansen voor een succesvolle beroepsloopbaan of gaat flexwerk juist gepaard

met onzekerheid, lage inkomens en slechte arbeidsomstandigheden? Maakt de inzet van flexwerkers organisaties inderdaad competitiever of leidt het vooral tot lagere productiviteit vanwege ongemotiveerde en onvoldoende geschoolde medewerkers? En wat zijn de gevolgen voor de maatschappij als geheel? Zorgt flexwerk voor een beter functionerende arbeidsmarkt?

Zoals ik zojuist heb laten zien is de diversiteit onder flexwerkers aanzienlijk. De verschillen in het soort taken dat flexwerkers doen, de concentratie van bepaalde soorten flexwerkers in specifieke bedrijfssectoren en ook de omvang van de flexbanen suggereren dat de redenen voor de inzet van flexwerk door organisaties alsook de motieven om als flexwerker aan de slag te gaan verschillen tussen de diverse soorten flexwerk. Ik ben van mening dat de gevolgen van de toename in flexwerk alleen dan goed in kaart kunnen worden gebracht als we voldoende inzicht hebben in deze motieven van werkgevers en werkenden. Alleen als we weten waarom een organisatie bepaalde werkzaamheden laat uitvoeren door een flexwerker en waarom sommige werkenden 'kiezen' voor een baan als flexwerker kunnen we een inschatting maken van de gevolgen, omdat deze motieven direct van invloed zijn op de bereidheid en de noodzaak van de flexwerker en de organisatie om in elkaar te investeren.

3.1 Waaronder zetten organisaties flexwerkers in?

Bedrijven hebben verschillende motieven voor de inzet van flexwerkers. Deze motieven hangen vaak samen met de taken waarvoor flexwerkers worden ingehuurd en verschillen dus tussen diverse soorten flexwerkers. De motieven voor de inzet van flexwerkers kunnen grofweg in drie categorieën worden ingedeeld.

Ten eerste kan er sprake zijn van een tijdelijke vraag naar extra personeel (Ono, 2009). Deze vraag kan ontstaan doordat iemand van het eigen personeel tijdelijk niet beschikbaar is, bijvoorbeeld vanwege ziekte, of omdat er tijdelijk extra werkzaamheden zijn. Tijdelijke extra werkzaamheden ontstaan in verschillende situaties. Er kan sprake zijn van min of meer voorspelbare vraagfluctuaties die gerelateerd zijn aan een bepaald seizoen of bepaalde dagen in de week. Denk daarbij aan de landbouw, de detailhandel en de horeca. Er kan ook sprake zijn van eenmalig extra werk, bijvoorbeeld

een project waarvoor eenmalig financiering beschikbaar is of een extra order. Of en welk soort flexwerkers worden ingezet bij een tijdelijke vraag naar extra personeel is onder meer afhankelijk van de (verwachte) duur van de extra vraag naar arbeidskrachten en van de (bedrijfsspecifieke) kennis en vaardigheden die deze arbeidskrachten moeten hebben om het werk goed te kunnen doen. Merk overigens op dat de inzet van flexwerkers voor een tijdelijke vraag impliceert dat er ofwel een verschil is in aanpassingskosten tussen vaste medewerkers en flexwerkers ofwel dat er geen vaste medewerker voor dat type werk te vinden zijn. Als de verwachte kosten van het aannemen van een vaste medewerker voor een tijdelijke klus niet zouden verschillen van die van een flexwerker, bijvoorbeeld als de kosten van ontslag van deze vaste medewerker na afloop van de klus nihil zouden zijn, dan is er geen prikkel om voor een flexwerker te kiezen.

Dat brengt ons bij de tweede reden om flexwerkers in te zetten. Het vermijden van kosten en risico's van de inzet van vaste medewerkers (Euwals et al., 2016; Kösters, 2017). Het hoeft dan niet per se om een tijdelijke vraag naar arbeid te gaan, er kan ook sprake zijn van een structurele vraag, maar de inhuur van flexwerkers is goedkoper en/of levert minder risico op dan de inzet van vaste medewerkers. Zo laten Euwals et al. (2016) zien dat in Nederland werkgevers met name kosten kunnen besparen dan wel risico's reduceren door de inzet van zzp'ers, vooral als het gaat om zzp'ers die niet beschikken over schaarse specialistische kennis- en vaardigheden en dus weinig onderhandelingsmacht hebben. Voor deze groep heeft men niet te maken met ontslagbescherming, loondoorbetaling bij ziekte, cao-verplichtingen, belastingen en sociale premies, minimumloon en loondoorbetaling bij geen werk (Euwals et al., 2016). Ook andere vormen van flexwerk bieden mogelijkheden om kosten te besparen dan wel risico's te reduceren, als zijn de verschillen met de inzet van vaste medewerkers minder groot dan bij zzp'ers.

Ten derde kan een bedrijf flexwerkers in dienst nemen om ze te kunnen 'screenen' voor een vast dienstverband. Het werk waar ze voor worden aangenomen is dan niet (per se) tijdelijk maar het bedrijf kan vooraf de kwaliteit van werknemers niet goed inschatten en de wettelijke proefperiode is te kort om een goede inschatting te kunnen maken. Bij contracten die uitzicht bieden op een vast dienstverband is het evident dat screening een

reden is voor het tijdelijke contract, maar ook andere soorten flexwerk kunnen hiervoor worden benut.

Natuurlijk staan de genoemde motieven voor de inhuur van flexwerkers niet los van elkaar. Vaak zullen meerdere motieven tegelijkertijd een rol spelen. Men huurt bijvoorbeeld een flexwerker in voor een tijdelijke klus, maar als er op een gegeven moment een structurele vacature in de organisatie ontstaat wordt die persoon bij gebleken geschiktheid alsnog in vaste dienst genomen. Daarnaast wordt de inzet van verschillende soorten flexwerkers ook bepaald door het arbeidsaanbod, dus ook de motieven van werkenden spelen indirect een rol. Daar kom ik nog op terug.

Welke motieven noemen bedrijven nu zelf in de praktijk voor de inzet van diverse soorten flexwerkers? Uit onderzoek van het SCP (van Echtelt, Schellingerhout, & de Voogd-Hamelink, 2017) blijkt dat oproepkrachten met name worden ingezet voor de tijdelijke vervanging van personeel. Een derde van de bedrijven die gebruik maken van oproepkrachten geeft dit als reden. Ook schommelingen in de bedrijfsdruk wordt vaak genoemd als reden voor de inzet van oproepkrachten. De inzet van uitzendkrachten is vaak gerelateerd aan seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk (28% van de bedrijven) en voor de vervanging van zieke of afwezige werknemers (17%). Tijdelijke contracten (zonder uitzicht op vast) worden vaak ingezet als proefperiode en zzp'ers worden vaak ingehuurd vanuit een tijdelijke behoefte aan specialistische kennis (43% van de bedrijven). Opvallend genoeg worden de geringere kosten en risico's zelden als motief genoemd. Alleen bij de inhuur van werkenden via een payroll constructie worden dergelijk motieven genoemd. Onderzoek van Ecorys bevestigt dit beeld (van der Aa, van Buren, & Viertelhuizen, 2015). Hoewel niet kan worden uitgesloten dat bedrijven die over de inzet van flexwerkers worden geïnterviewd sociaal-wenselijke antwoorden geven, lijkt het er vooralsnog op dat de belangrijkste redenen voor de inzet van flexwerkers toch zijn gerelateerd aan de tijdelijkheid van de arbeidsvraag. Ook uit onderzoek onder Amerikaanse bedrijven blijkt dat bedrijven vooral flexwerkers inzetten vanuit een tijdelijke vraag naar extra personeel (Houseman, 2001). Wel gebruiken Amerikaanse bedrijven, in vergelijking met Nederlandse bedrijven, uitzendwerk relatief vaak als middel om mogelijke kandidaten voor reguliere banen te screenen.

3.2 Waarom ‘kiezen’ werkenden voor een bestaan als flexwerker?

Ook werkenden wegen de kosten en opbrengsten van een bestaan als flexwerker tegen elkaar af. Daarbij geldt dat voor veel werkenden niet zo zeer een vaste baan het alternatief is voor flexwerk, maar eerder het hebben van geen baan. We kunnen de motieven van de werkenden ook in een drietal categorieën opdelen.

Ten eerste kan het ‘flexibele’ aspect van het werk zelf een reden zijn om voor een bestaan als flexwerker te kiezen. Flexwerk geeft de mogelijkheid om zelf binnen bepaalde grenzen te bepalen waar, hoe en wanneer men werkt. In welke mate flexwerk deze vrijheid biedt is weer afhankelijk van het soort flexwerk. Werk als zelfstandige biedt over het algemeen de meeste vrijheid (want men werkt immers voor eigen rekening en risico en is eigen baas) maar men moet wel rekening houden met de opdrachtgever, en als er sprake is van schijnzelfstandigheid dan is de vrijheid waarschijnlijk beperkt. De voorkeuren voor zekerheid versus flexibiliteit zijn overigens ook deels cultureel bepaald. Aan het begin van de industrialisatie hadden de meeste werkenden nog een voorkeur voor een bestaan als zelfstandige, men wilde voor zich zelf blijven werken en niet ondergeschikt worden aan een werkgever (Hoogenboom & Knecht, 2017). Uit Amerikaans onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat aan het begin van de twintigste eeuw toen het personeelsverloop veel hoger was dan momenteel het geval is, het merendeel van de arbeidsrelaties beëindigd werd door de werkende en niet door de werkgever (Carter, 1988; Jacoby, 1983; Owen, 2004).

Ten tweede is het mogelijk dat flexwerk meer oplevert dan een baan als werknemer. Bijvoorbeeld als de flexwerker over schaarse kennis en vaardigheden beschikt waardoor hij of zij als zzp’er hoge tarieven kan vragen (en daarbij niet gebonden is aan bijvoorbeeld CAO lonen). Ook wet- en regelgeving kunnen het aantrekkelijk maken om als zzp’er aan de slag te gaan; denk bijvoorbeeld aan de zelfstandigenaftrek.

Ten derde kunnen er andere kenmerken dan het flexibele karakter van de baan aantrekkelijk zijn (in vergelijking met een vaste baan of in vergelijking met geen baan). Denk daarbij aan het soort werkzaamheden, of het beroep

dat men graag uitoefent (Guest, 2004), de opleidingsmogelijkheden, en de mogelijkheid om werkervaring op te doen of een netwerk op te bouwen.

Uit onderzoek van CBS en TNO blijkt echter dat de meeste flexibele werknemers, flexwerker zijn uit noodzaak. Slechts een op de vijf flexibele werknemers heeft een duidelijke voorkeur voor flexwerk. Dat geldt dan voor–namelijk voor oproepkrachten. Van deze groep geeft ongeveer de helft aan dat ze flexwerker zijn omdat ze behoefte hebben aan flexibiliteit of omdat ze geen behoefte hebben aan zekerheid (CBS, 2016a). Werknemers met zowel korte als lange tijdelijke contracten zijn meestal flexwerker uit noodzaak, zij konden geen vaste baan in loondienst vinden of zijn recent bij hun huidige werkgever begonnen en hebben nog geen vast dienstverband gekregen. Ook uitzend–krachten zijn meestal flexwerker uit noodzaak.

Zzp'ers hebben veel vaker dan flexibele werknemers een duidelijke voorkeur voor flexwerk. Dirven, van der Torre, en van den Bossche (2017) laten zien dat slechts 9% van de zelfstandige ondernemers aangeeft ooit vanuit over–wegend negatieve overwegingen als zzp' er te zijn gestart, bijvoorbeeld omdat ze geen baan konden vinden als werknemer. Verreweg de meeste zzp'ers noemen positieve motieven. Ze willen bijvoorbeeld zelf kunnen bepalen hoe en wanneer ze hun werk doen, kunnen als zelfstandige werk en privé beter combineren of geven aan meer te kunnen verdienen als zelfstandige.

Nu hebben zelfstandigen die vanuit negatieve motieven beginnen mogelijk een grotere kans om weer te stoppen als zelfstandige dan degenen die vanwege positieve motieven zijn gestart. En in dat geval zouden degenen met positieve motieven oververtegenwoordigd zijn in de totale groep die op een bepaald moment als zelfstandige werkzaam is. Bovendien blijkt dat een deel van de zzp'ers die aanvankelijk vanwege negatieve motieven zijn gestart, gaandeweg toch positief wordt over het zzp-schap en het gaat verkiezen boven een baan als werknemer (Kautonen et al., 2010). Deze zzp'ers zijn wellicht geneigd hun motieven bij de start met terugwerkende kracht positiever te interpreteren. Om die reden heeft het CBS aan recent gestarte zzp'ers gevraagd of negatieve motieven, zoals het niet kunnen vinden van een baan in loondienst een rol hebben gespeeld bij de start. Samen met mijn collega Lian Kösters heb ik laten zien dat ongeveer een kwart van de mensen die recent zijn begonnen als zelfstandig ondernemer (en daarbij vooral eigen

arbeid aanbieden of diensten) aangeeft te zijn begonnen omdat ze er niet in slaagden een baan als werknemer te vinden of (maar dit lijkt zeer weinig voor te komen) omdat ze door hun vorige werkgever gevraagd zijn om als zelfstandige te gaan werken (Kösters & Smits, 2017). Voor deze groep zzp'ers was een baan in loondienst dus geen haalbaar alternatief. Dat sluit echter niet uit dat uiteindelijk de positieve aspecten van het ondernemerschap voor deze mensen de doorslag hebben gegeven om voor zich zelf te beginnen. Niet iedereen die werkloos is wordt immers zzp'er.

3.3 Flexwerk en investeringen in menselijk kapitaal

De motieven van organisaties en werkenden om voor een kortdurende dan wel langdurige arbeidsrelatie te kiezen, zijn ook van invloed op de bereidheid van beide partijen om te investeren in de voor een duurzame arbeidsmarktpositie benodigde kennis en vaardigheden. Eerder gaf ik aan dat het vaste dienstverband zoals wij die nu kennen, historische gezien, relatief kort bestaat. Werk in loondienst als de norm kwam pas op tijdens de industriële revolutie. De arbeidsrelaties aan het begin van de twintigste eeuw kenmerkten zich door een groot personeelsverloop. Er was vooral sprake van kortdurende arbeidsrelaties.

Toch zijn er ook talrijke historische voorbeelden van langdurige arbeidsrelaties. Voorbeelden daarvan zijn te vinden in het middeleeuwse gildensysteem waarbij een leerling in dienst kwam van een meester om een ambacht te leren. Uit een studie naar de economische aspecten van het leerlingwezen die ik samen met mijn collega Thorsten Stromback heb uitgevoerd, blijkt dat de contractduur van deze leerwerkovereenkomsten vaak van lange duur was (tussen de 5 en 10 jaar) en dat noch de meester noch de leerling deze overeenkomst makkelijk kon verbreken (Smits & Stromback, 2001). Een ander voorbeeld betreft de Verenigde Oost-Indische Compagnie (VOC) (Looise, 2015). Hoewel de meeste arbeidscontracten, die het VOC afsloot kortdurend waren, bijvoorbeeld voor de duur van de reis, waren de contracten voor de hogere rangen zoals advocaten, schippers, boekhouders, dokters, vaak van langere duur. Wat deze voorbeelden gemeen hebben is dat het gaat complexere werkzaamheden die vragen om investeringen in menselijk kapitaal. Deze investeringen lonen niet als een arbeidsrelatie slechts van korte duur is. Dit is volgens sommige onderzoekers één van de redenen dat vanaf het begin van de twintigste eeuw bedrijven, en niet zo zeer de werknemers, graag langere arbeidsrelaties wilden. De werkzaamheden in

fabrieken werden complexer en om de productiviteit op peil te houden waren investeringen in kennis en vaardigheden van medewerkers noodzakelijk (Owen, 2004).

Bedrijven zullen bereid zijn te investeren in het menselijk kapitaal van hun personeel als de verwachte opbrengsten groot genoeg zijn om de kosten terug te verdienen (Becker, 1993). De verwachte opbrengsten worden bepaald door (1) de toename in productiviteit, (2) de mate van bedrijfs-specificiteit van de benodigde kennis en vaardigheden en (3) de verwachte duur van de arbeidsrelatie.

De verwachte toename in productiviteit hangt deels samen met de complexiteit van de functie. Gaat het om een functie waarin niet-routinematige analytisch taken van belang zijn, of juist om een functie waarin routinematige handmatige taken worden vervuld? Een functie waarin niet-routinematige vaardigheden van belang zijn vraagt over het algemeen om meer scholing dan een functie waarin routinematige (cognitieve of handmatige) taken van belang zijn. In hoeverre een toename in productiviteit ten goede komt aan het bedrijf (of juist aan de werkenden) hangt samen met de bedrijfsspecificiteit van de kennis en vaardigheden (Hashimoto, 1981). Als de vaardigheden die vereist zijn voor een groot deel bedrijfsspecifiek zijn, dat wil zeggen dat ze slechts in beperkte mate kunnen worden gebruikt in andere bedrijven, dan heeft vooral het bedrijf baat bij de investeringen. Als het om vaardigheden gaat die overal kunnen worden ingezet, zogenaamde algemene vaardigheden, dan hebben de werkenden er het meeste baat bij omdat hun hogere productiviteit zich zal vertalen in een hoger loon en betere loopbaanperspectieven buiten het bedrijf.

Naarmate de arbeidsrelatie langer duurt is de tijd waarin de investeringen in menselijk kapitaal renderen ook langer. Hieruit volgt dus dat bedrijven minder zullen investeren in de kennis en vaardigheden van medewerkers naarmate de verwachte duur van de arbeidsrelatie korter is. Uit onderzoek naar de training van flexwerkers in verschillende landen blijkt inderdaad dat werkenden met flexibele contracten in de regel minder door de werkgever betaalde scholing en training ontvangen (Albert, García-Serrano, & Hernanz, 2005; Finegold, Levenson, & Van Buren, 2005; Forrier & Sels, 2003; Fouarge, de Grip, Smits, & de Vries, 2012). Echter, de duur van de arbeidsrelatie is voor bedrijven geen gegeven en hangt samen met de duur van de arbeidsvraag maar ook met de vereiste kennis en vaardigheden. Naarmate de verwachte

toename in productiviteit hoger is en de kennis en vaardigheden meer bedrijfsspecifiek zullen bedrijven eerder een langdurige arbeidsrelatie aan willen gaan.

Eerder zagen we al dat de werkzaamheden waarvoor de diverse groepen flexwerkers worden ingezet nogal uiteenlopen. Zzp'ers en werknemers met langdurige contracten hebben vaak een niet-routinematig analytisch takenpakket, uitzendkrachten een meer routinematig pakket en oproepkrachten voeren relatief vaak handmatige taken uit. De noodzaak tot investeringen in kennis en vaardigheden en de opbrengsten daarvan zullen dus verschillen per type flexwerk.

De keuze van de inzet van flexwerkers hangt bovendien ook samen met de mate waarin het takenpakket bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden vereist. Als bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden van belang zijn dan ligt de keuze van interne flexibiliteit, bijvoorbeeld door de inzet van oproepkrachten, het meest voor de hand. Als bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden niet zo belangrijk zijn dan is een korte duur van de arbeidsrelatie geen belemmering, omdat er sowieso weinig investeringen vereist zijn. Het bedrijf kan arbeidskrachten met de vereiste kennis en vaardigheden immers ook direct inhuren. Bijvoorbeeld door de inhuur van uitzendkrachten als het om routine-matige taken gaat, of de inhuur van zzp'ers als het om complexere taken gaat waarvoor meer specialistische kennis en vaardigheden nodig zijn.

Kortom, in welke mate flexwerk samenhangt met minder investeringen in menselijk kapitaal verschilt per soort flexwerk. Dit blijkt zowel uit onderzoek van het SCP als uit onderzoek van TNO. Medewerkers met een tijdelijk contract die wel uitzicht hebben op een vast dienstverband ontvangen de meeste opleiding en training, oproepkrachten het minst (van Echtelt, Croezen, Vlasblom, & de Voogd-Hamelink, 2016; van Wijk, Klein Hesselink, Verbiest, Kooi-de Bode, & Goudswaard, 2013). Overigens blijkt uit het TNO onderzoek dat oproepkrachten dit deels compenseren door informele leermogelijkheden (van Wijk et al., 2013). Uit onderzoek dat ik samen met collega's van het CBS en ROA heb uitgevoerd blijkt verder dat zzp'ers veel minder aan scholing en training doen dan andere flexwerkers, maar als ze scholing volgen betalen ze dat meestal zelf (Fouarge, Grip, Smits, & Vries, 2011). Dat is in lijn met de verwachtingen; bij deze groep zal het immers vrijwel altijd gaan om algemene

kennis en vaardigheden. Volgens sommige onderzoekers is daarom een punt van zorg of zzp'ers in de gelegenheid zijn hier tijd en middelen aan te besteden (Stam, 2017). Het is echter de vraag in hoeverre deze zorg gerechtvaardigd is. Hoewel zzp'ers inderdaad weinig formele scholing volgen, doen ze in vergelijking met vaste werknemers en andere flexwerkers wel veel aan zelfstudie (Borghans, Fouarge, de Grip, & van Thor, 2014).

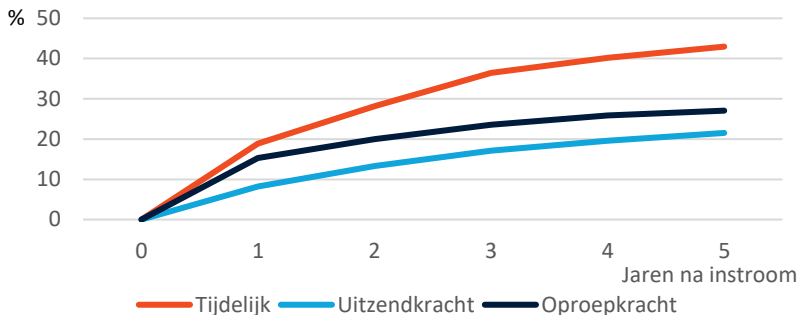
3.4 Gevolgen voor mens, organisatie en maatschappij

Loopbanen van flexwerkers

Flexwerk kan gepaard gaan met baan-, werk- en inkomensonzekerheid maar biedt ook kansen voor werkenden. Veel van de wetenschappelijke literatuur over flexwerk richt zich op de vraag of flexwerk een opstap is naar een vaste baan of juist een valkuil? Het idee dat flexwerk een opstap is komt voort uit de theorie van het menselijk kapitaal. Mensen die als flexwerker aan de slag gaan, doen in tegenstelling tot mensen die werkloos blijven, ervaring op en mogelijk krijgen ze ook opleiding en training. Hierdoor breiden ze hun kennis en vaardigheden uit en worden ze aantrekkelijker voor (toekomstige) werkgevers. Het idee van flexwerk als valkuil gaat uit van de duale arbeidsmarkt theorie. Volgens deze theorie kan de arbeidsmarkt worden onderverdeeld in twee segmenten (Doeringer & Piore, 1985; Giesecke & Gross, 2003). Het 'goede' segment met aantrekkelijke goed betaalde banen met veel opleidings- en trainingsmogelijkheden waarbij interne arbeidsmarkten een grote rol spelen en een 'slecht' segment, met kort-durende, laagbetaalde banen, ongunstige arbeidsomstandigheden en weinig opleiding en training. Doordat mensen die in een baan in het 'slechte' segment starten hun kennis en vaardigheden niet verder ontwikkelen en werk in het 'slechte' segment bovendien stigmatiserend is, slagen werkenden die eenmaal in het 'slechte' segment zijn beland er vaak niet meer in om dit segment te verlaten en een baan in het 'goede' segment te bemachtigen. Uit de literatuur komt geen eenduidig beeld van flexwerk als opstap of flexwerk als valkuil. Dat is gezien onze eerdere discussie over de verschillende soorten flexwerk ook niet verwonderlijk. Langdurende flexbanen en banen die uitzicht bieden op een vast dienstverband bieden over het algemeen meer trainingsmogelijkheden dan banen als oproepkracht of uitzendkracht. Deze banen worden ook relatief vaak door hoger opgeleiden ingenomen (die sowieso ook vaker training

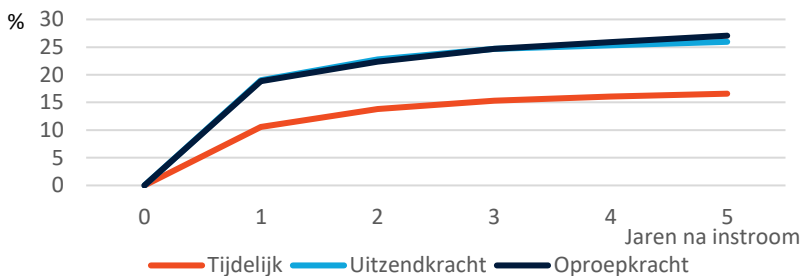
krijgen). Deze banen hebben dus vaak een opstap functie. Terwijl uitzendbanen en oproepbanen gepaard gaan met een langdurig verblijf in de flexibele schil. Dat zien we ook terug als we kijken naar de doorstroomkansen van instromers in de flexibele schil. Figuur 9 geeft de doorstroom naar vast werk. De instromers zijn, nadat ze in een flexibele baan zijn gestart, vijf jaar lang gevolgd(de Vries, Gringhuis, & Michiels, 2015). De figuur laat zien dat de flexwerkers die starten in een tijdelijke baan een veel grotere kans hebben om door te stromen naar vast werk dan uitzendkrachten en oproepkrachten. Uitzendkrachten stromen het vaakst uit naar geen werk, met of zonder uitkering (figuur 10 en figuur 11).

Figuur 9: Instromers in de flexibele schil (2010), doorstroom naar vast werk



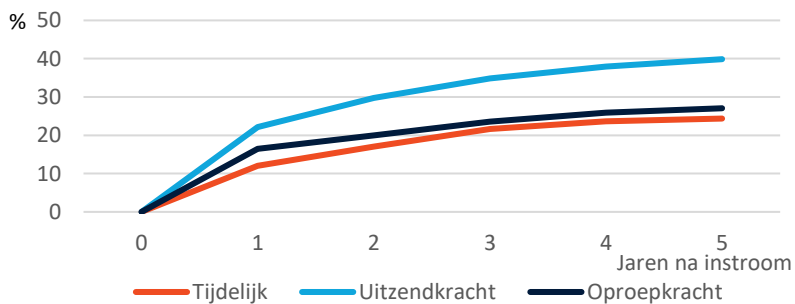
Bron: CBS Statline

Figuur 10: Instromers in de flexibele schil (2010), uitstroom naar geen werk zonder uitkering



Bron: CBS Statline

Figuur 11: Instromers in de flexibele schil (2010), uitstroom naar geen werk met uitkering



Bron: CBS Statline

Uit longitudinaal onderzoek onder flexwerkers in Finland blijkt eveneens dat er duidelijke verschillen zijn tussen de loopbanen van verschillende soorten flexwerkers (Ojala, Nätti, & Lipiäinen, 2017). Werkenden met tijdelijke contracten hebben veel stabielere carrières dan werkenden met oproep- of uitzendcontracten. De laatste groep laat een veel zwakkere binding met de arbeidsmarkt zien, ze worden vaker werkloos en hebben een grotere kans zich uiteindelijk terug te trekken van de arbeidsmarkt. Het belang van longitudinale analyse van de beroepsloopbanen van flexwerkers wordt ook onderstreept door het werk van Mattijssen en Pavlopoulos (2017). Zij laten zien dat de kans op doorstroom naar vast werk een te magere indicator is om te bepalen of flexwerk moet worden gezien als opstap dan wel als valkuil. Uit hun longitudinale analyse van de beroepsloopbanen op data van het CBS, blijkt bijvoorbeeld dat sommige flexwerkers die een vaste baan bemachtigen, die baan niet lang behouden en uiteindelijk toch weer in een flexibele baan terecht komen. Ook zijn er flexwerkers die weliswaar langdurig in de flexibele schil verblijven, maar daarmee wel een goede boterham weten te verdienen. Voor deze groep is flexwerk misschien geen opstap naar een vaste baan maar leidt het wel tot een goedbetaalde beroepsloopbaan.

Kortom, om de gevolgen van flexwerk voor werkenden in kaart te brengen is longitudinaal onderzoek nodig dat rekening houdt met verschillende soorten flexibele arbeidscontracten. Bovendien moet niet alleen naar de doorstroom naar vast werk wordt gekeken, maar ook naar het inkomen van flexwerkers. Daarbij is het, naar mijn idee, van groot belang om ook de relatie te leggen met het soort werkzaamheden dat flexwerkers doen. Hier hoop ik de komende jaren meer zicht op te krijgen.

Flexwerk en bedrijfssucces

De gevolgen van de inzet van flexwerk voor bedrijven zijn vooral nog onderbelicht. Wat betekent de inzet van flexwerkers voor de productiviteit en winstgevendheid van bedrijven? En wat betekent het voor het innovatievermogen van bedrijven? De inzet van flexwerkers maakt bedrijven flexibeler, ze kunnen sneller en tegen geringere kosten hun personeelsomvang aanpassen aan de fluctuaties in de hoeveelheid werk. Ook kunnen bedrijven zich makkelijker ontdoen van niet productieve medewerkers. Dat zou een gunstig effect op het bedrijfssucces kunnen hebben. Daar staat tegenover dat een (te)

geringe investering in kennis en vaardigheden van flexwerkers een negatief effect kan hebben op de productiviteit. Ook zijn er onderzoekers die een relatie leggen tussen de motivatie van flexwerkers en de bedrijfsproductiviteit (Battisti & Vallanti, 2013). Flexwerkers die geen uitzicht hebben op een vaste arbeidsrelatie bij een bedrijf zouden minder gemotiveerd zijn en minder betrokken zijn bij de organisatie en daardoor minder productief. Hoewel er ook onderzoekers zijn die stellen dat het risico op baanverlies flexwerkers juist gemotiveerder maakt dan vaste medewerkers. Zij moeten zich immers steeds blijven bewijzen om hun baan te behouden (Portugal & Varejão, 2009).

Minder scholingsmogelijkheden en een lagere motivatie worden ook als argumenten aangevoerd voor een mogelijk negatieve relatie tussen de inzet van flexwerkers en de innovatie door bedrijven (Preenen, Vergeer, & Goudswaard, 2013; Zhou, Dekker, & Kleinknecht, 2011). Maar flexwerk kan volgens sommige onderzoekers ook een positief effect hebben op innovatie doordat nieuwe medewerkers ook (voor de organisatie) nieuwe kennis en vaardigheden kunnen inbrengen.

De resultaten van het schaarse onderzoek naar de relatie tussen de inzet van flexwerkers en bedrijfssucces zijn gemengd. Sommige onderzoekers vinden een negatieve relatie tussen de inzet van flexwerkers en bedrijfssucces, anderen vinden geen relatie (Andrea, Romina, Benoit, & François, 2016; Nielen & Schiersch, 2012; Sanchez & Toharia, 2000). Ook onderzoek naar de relatie tussen de inzet van flexwerk en de innovativiteit van bedrijven geeft geen eenduidige resultaten (Kleinknecht, van Schaik, & Haibo Zhou, 2014; Preenen et al., 2013; Zhou et al., 2011).

Het gebrek aan eenduidige uitkomsten over de relatie tussen flexwerk en bedrijfssucces suggereert dat deze relatie verschilt tussen de verschillende soorten flexwerk. De diversiteit in flexwerk is groot, zoals ik zo juist heb laten zien. Die diversiteit betreft de werkzaamheden die flexwerkers uitvoeren en de vaardigheden die hiervoor nodig zijn. Maar beïnvloedt ook de motivatie om als flexwerker aan de slag te gaan. Al deze factoren hebben invloed op de productiviteit.

Als flexwerkers een duidelijke voorkeur hebben voor een flexbaan, of als ze goede mogelijkheden zien om uiteindelijk door te stromen naar vast werk is er geen reden om te verwachten dat flexwerkers minder productief zouden zijn dan vaste medewerkers. Als bedrijven de inzet van flexwerkers zien als middel om werknemers te screenen voor vaste posities, als het gaat om complexe werkzaamheden en relatief lange tijdelijke contracten, dan wordt er wel degelijk geïnvesteerd in de kennis en vaardigheden van flexwerkers.

Verschillende onderzoeken suggereren dat het inderdaad van belang is om rekening te houden met het soort flexwerk. Recent onderzoek onder Europese bedrijven laat bijvoorbeeld zien dat er vooral sprake is van een negatieve relatie tussen de inzet van flexwerkers en de productiviteit van bedrijven die tijdelijke werknemers na afloop van hun contract termijn meestal geen contractverlening geven (Wang & Heyes, 2017). Onderzoek dat rekening houdt met de samenstelling van de het personeelsbestand laat zien dat er met name sprake is van een negatieve relatie tussen flexwerk en het bedrijfs-succes in bedrijven waar een hoog kennisniveau van belang is (Lisi & Malo, 2017; Roca-Puig, Beltrán-Martín, Bou-Llugar, & Escrig-Tena, 2008).

Kortom, het is voor onderzoek naar de impact van flexwerk op bedrijfssucces van belang om rekening te houden met de verschillende soorten flexwerk en met de redenen om een bepaald type flexwerkers in te zetten. Dergelijk onderzoek stelt hoge eisen aan de benodigde data. Het gaat dan bij voorkeur om longitudinale bedrijvendata, waarin informatie beschikbaar is over de verschillende soorten flexwerkers die jaarlijks worden ingezet, de achtergrondkenmerken van deze flexwerkers (zoals leeftijd en opleidingsniveau), de taken die ze uitvoeren en vanzelfsprekend goede indicatoren voor bedrijfs-succes. Het stelsel van sociaal statistische bestanden (SSB) van het CBS, dat veel informatie bevat over personen en hun banen, gekoppeld aan informatie over bedrijven biedt een mooi startpunt voor mijn onderzoek naar de relatie tussen flexwerk en bedrijfssucces.

Meer flexwerk, meer arbeidsmarktdynamiek?

Ten slotte, wat zijn de gevolgen van de groei van flexwerk voor de maatschappij als geheel? Hoe vertalen de uitkomsten voor werkenden en hun werkgevers zich op macroniveau? Leidt meer flexwerk inderdaad tot een beter

functionerende arbeidsmarkt zoals sommige economen betogen, en daarmee tot meer banengroei (OECD, 1999)? Of leidt flexibilisering juist tot het achterblijven van de productiviteitsontwikkeling omdat het de prikkels om te investeren in productiviteitsverhogende technologieën wegneemt (Kleinknecht, 2015)? De meningen zijn verdeeld en de resultaten van onderzoek niet eenduidig (Freeman, 2005; Glyn, Howell, & Schmitt, 2006; Howell, Baker, Glyn, & Schmitt, 2007).

Samen met mijn collega's Bart Loog en Robert de Vries heb ik laten zien dat de Nederlandse arbeidsmarkt de laatste decennia inderdaad dynamischer is geworden (Loog, Smits, & de Vries, 2014). Er zijn meer transities tussen werk en geen werk, alsmede meer baan-baanmobiliteit. De relatie met flexwerk is echter nog niet voldoende helder. Zo heb ik verleden jaar samen met Bart Loog laten zien dat, hoewel flexwerkers vaker van baan wisselen en vaker een transitie doormaken tussen werk en geen werk, economische schokken toch vooral door de vaste medewerkers worden opgevangen. Als het economisch slecht gaat, raken juist de vaste medewerkers hun baan kwijt omdat die in tijden van crisis relatief gemakkelijk ontslagen kunnen worden (Loog & Smits, 2016). In dit onderzoek is echter nog niet ingegaan op de rol van verschillende soorten flexwerk. Aangezien sommige soorten flexwerkers, bijvoorbeeld uitzendkrachten, eerder worden ingezet voor het opvangen van schokken dan andere, is het ook voor dit vraagstuk van belang om rekening te houden met de verschillende soorten flexwerk en de redenen waarom flexwerkers worden ingezet. Ook hier wil ik de komende jaren aandacht aan besteden in mijn onderzoek.

Dankwoord

Hiermee ben ik aan het einde van mijn rede gekomen. Maar eerst wil ik graag nog een woord van dank richten aan allen die op een of andere manier hebben bijgedragen aan mijn beroepsloopbaan. De directie van het Centraal Bureau voor de Statistiek, het College van Bestuur van Maastricht University, en de leden van de benoemingsadviescommissie dank ik voor het instellen van de leerstoel en het vertrouwen dat zij in mij stellen.

Ik ben mijn beroepsloopbaan ruim 20 jaar geleden begonnen, als onderzoeker bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Ik kreeg een lang tijdelijk contract, zonder uitzicht op een vast dienstverband, en ik voldeed dus prima aan het profiel van werkenden in lange tijdelijke contracten. Jong, hoogopgeleid, werkzaam in de sector onderwijs & onderzoek en voornamelijk bezig met niet-routinematige analytische taken. Bovendien had ik volop leermogelijkheden in mijn werk, ik kreeg zelfs de gelegenheid om promotie–onderzoek te doen. Voor al deze mogelijkheden ben ik dank verschuldigd aan veel van mijn collega's van destijds maar in het bijzonder heb ik veel geleerd van Lex Borghans, Andries de Grip en Hans Heijke.

Voor mij was het tijdelijk contract dus geen valkuil maar een opstap naar een vast contract en het begin van een mooie beroepsloopbaan. Die loopbaan heb voortgezet bij het CBS. Het CBS heeft mij steeds een uitdagende werkomgeving geboden met wederom alle mogelijkheden om mij verder te ontwikkelen. Voor hun steun op de weg naar deze leerstoel wil ik met name Robert Hermans, Jos Schiepers, Marleen Verbruggen en Kees Zeelenberg hartelijk bedanken.

Zoals ik zojuist al verschillende keren aangaf, beschikt het CBS over een schat aan microdata. Data waarmee de vele urgente maatschappelijke vraagstukken over de veranderende arbeidsmarkt grondig kunnen worden geanalyseerd. Veel onderzoekers, zowel van het CBS als van andere onderzoeksinstituten en universiteiten maken hier dankbaar gebruik van. Echter, voordat deze data geschikt is voor analyses, heeft er al zeer veel werk plaatsgevonden zoals het ontwikkelen en testen van nieuwe vragen voor enquêtes, het afnemen van interviews en het verwerken van ruwe data tot werkbare analysebestanden. Veel CBS-collega's werken hieraan, en ook deze collega's wil ik graag bedanken.

Verder wil ik mijn collega's bedanken die de afgelopen jaren samen met mij hebben gewerkt aan onderzoek en publicaties op het terrein van flexibele arbeidsmarkt en arbeidsmarktdynamiek: Katja Chkalova, Ruben van Gaalen, Gerda Gringhuis, Lian Kösters, Bart Loog, John Michiels, Jannes de Vries en Robert de Vries.

Ten slotte wil ik ook mijn familie bedanken. Rien, Ina, Jos en Ria heel veel dank voor alle steun die Pascal en ik de afgelopen jaren van jullie hebben gekregen. Pascal, Emiel, Madelief en Rozemarijn, jullie zijn voor mij het allerbelangrijkst. Wat heb ik toch met jullie geboft!

Ik heb gezegd.

Literatuur

- Albert, C., García-Serrano, C., & Hernanz, V. (2005). Firm-provided training and temporary contracts. *Spanish Economic Review*, 7, 67-88.
- Andrea, G., Romina, G., Benoit, M., & François, R. (2016). Productivity, wages and profits among Belgian firms: do fixed-term contracts matter? *International Journal of Manpower*, 37(2), 303-322. doi:10.1108/IJM-12-2014-0263
- Atkinson, J. (1985). *Flexibility, uncertainty and manpower management*. (89). Institute for Employment Studies.
- Bakker, B. F. M., van Rooijen, J., & van Toor, L. (2014). The System of social statistical datasets of Statistics Netherlands: An integral approach to the production of register-based social statistics. *Statistical Journal of the IAOS*, 30(2014), 411-424. doi:DOI 10.3233/SJI-140803
- Battisti, M., & Vallanti, G. (2013). Flexible wage contracts, temporary jobs, and firm performance: Evidence from Italian firms. *Industrial Relations*, 52(3), 737-764.
- Becker, G. S. (1993). *A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (Third ed.). Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Borghans, L., Fouarge, D., de Grip, A., & van Thor, J. (2014). *Werken en leren in Nederland*. ROA. Maastricht
- Carter, S. B. (1988). The Changing Importance of Lifetime Jobs, 1892-1978. *Industrial Relations*, 27(3), 287-300.
- CBS. (2014). *Achtergrondkenmerken en ontwikkelingen van zzp'ers in Nederland*. CBS. Den Haag
- CBS. (2015). *Methoden en definities Enquête Beroepsbevolking 2014*. CBS. Den Haag
- CBS. (2016a). 1 op de 5 flexwerkers heeft voorkeur voor flexibel werk. *Nieuwsbericht*. Verkregen via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/20/1-op-de-5-flexwerkers-heeft-voorkeur-voor-flexibel-werk>
- CBS. (2016b). *Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring*. Verkregen via CBS StatLine, bij CBS <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82646NE&D1=0&D2=0&D3=0&D4=a&D5=4,9,14,19,24,29,34,39,44,49,54,59,64,69&HDR=T,G4&STB=G1,G2,G3&VW=T>
- Coase, R. H. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386-405.
- de Beer, P. (2016). De baan voor het leven is nog springlevend. *Economische Statistische Berichten*, 101(4740), 572-574.
- de Vries, J., Gringhuis, G., & Michiels, J. (2015). Verblijfsduur in de flexibele schil naar regio. In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders, & W.

- Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nedrelandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 50-69). Den Haag: CBS/TNO.
- den Butter, F., & Milhaylov, E. (2013). Veranderende vaardigheden op de Nedelandse arbeidsmarkt. *Economisch Statistische Berichten*, 98(4670), 618-621.
- Diekman, A. (2016, 11 maart 2016). Baan voor het leven radicaal op de schop. *Het Financieel Dagblad*. Verkregen via <https://fd.nl/werk-en-geld/1142473/baan-voor-het-leven-bestaat-niet-meer>
- Dirven, H.-J., van der Torre, W., & van den Bossche, S. (2017). Een slechte start en dan? De werksituatie van zelfstandig ondernemers met negatieve en positieve startmotieven. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(3), 286-302.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis* (Reprint. - With a new introduction. ed.). Armonk, NY :: Sharpe.
- Euwals, R., Graaf-Zijl, M. d., & van Vuuren, D. (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*. Centraal Planbureau. Den Haag
- Finegold, D., Levenson, A., & Van Buren, M. (2005). Access to training and its impact on temporary workers. *Human Resource management Journal*, 15(2), 66-85.
- FNV. (2017). Het fasensysteem. Verkregen via <https://www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/flex/uitzendkrachten/het-fasensysteem/>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, employment and society*, 17(4), 641–666.
- Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W., & de Vries, R. (2012). Flexible Contracts and Human Capital Investments. *De Economist*, 160(2), 177-195.
- Fouarge, D., Grip, A. d., Smits, W., & Vries, R. d. (2011). Flexible Contracts and Human Capital. In F. Cörvers, R. Euwals, & A. d. Grip (Eds.), *Labour Market Flexibility in the Netherlands The role of contracts and self-employment* (pp. 66-81). The Hague: CPB.
- Fouarge, D., Smits, W., Vries, J. d., & Vries, R. d. (2017). Ongelijkheden en veranderingen in de beroepenstructuur. In K. Chkalova, J. v. Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op ongelijkheid*. (pp. 46-67). Den Haag: CBS/TNO.
- Freeman, R. (2005). *Labour Market Institutions Without Blinders: The Debate Over Flexibility and Labour Market Performance* (Vol. 19).
- Giesecke, J., & Gross, M. (2003). Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, 19(2), 161-177.
- Glyn, A., Howell, D., & Schmitt, J. (2006). Labor Market Reforms: The Evidence Does Not Tell the Orthodox Tale. *Challenge*, 49(2), 5-22.

- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5/6(1), 1-19.
- Haan, P. d., & Beer, P. d. (2016). Globalisering en flexibel werk gaan niet vanzelfsprekend samen. *Economisch Statistische Berichten*, 101(4742), 651-653.
- Hashimoto, M. (1981). Firm-specific Human Capital as a Shared Investment. *American Economic Review*, 71(3), 475-482.
- Hoekstra, K., Euwals, R., Arsova, A., & Berkhout, E. (2016). *Flexible employment in an international perspective: An empirical analysis and some country-specific case studies* CPB.
- Hoogenboom, M., & Knecht, R. (2017). Flexibele arbeidsrelaties in historisch perspectief. In M. Kremer, R. Went, & A. Knottnerus (Eds.), *Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. (pp. 277-295). Den Haag: WRR.
- Houseman, S. N. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 149-170.
- Howell, D. R., Baker, D., Glyn, A., & Schmitt, J. (2007). Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence. *Capitalism and Society*, 2(1), 1-71.
- Jacoby, S. M. (1983). Industrial Labor Mobility in Historical Perspective. *Industrial Relations*, 22(2), 261-282.
- Kautonen, T., Down, S., Welter, F., Vainio, P., Palmroos, J., Althoff, K., & Kolb, S. (2010). "Involuntary self-employment" as a public policy issue: a cross-country European review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(2), 112-129. doi:10.1108/13552551011027002
- Kleinknecht, A. (2015). Arbeidsmarkt onderzoek in Nederland: veel Walras, weinig Schumpeter. In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders, & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 38-49). Den Haag: CBS/TNO.
- Kleinknecht, A., van Schaik, F. N., & Haibo Zhou. (2014). Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data. *Cambridge Journal of Economics*, 38, 1207-1219.
- Kösters, L. (2017). Nederlandse wet- en regelgeving rondom zzp'ers in internationaal perspectief. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(33), 360-319.
- Kösters, L., & Smits, W. (2013). Flexwerkers in Nederland: wie zijn het en waar werken ze?. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(2), 135-142.
- Kösters, L., & Smits, W. (2015). Tijdelijk werk: Nederland in Europees perspectief. In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders, & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 129-150). Den Haag: CBS/TNO.

- Kösters, L., & Smits, W. (2017). CBS-berichten: Zelfstandig of toch niet? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(3), 360-369.
- Kösters, L., Smits, W., & de Vries, R. (2013). De ene zzp'er is de andere niet. In R. v. Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders, & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. (pp. 139-152). Den Haag:: CBS/TNO.
- Lisi, D., & Malo, M. A. (2017). The impact of temporary employment on productivity The importance of sectors' skill intensity. *Journal of Labour Market Research*. doi:10.1007/s12651-017-0222-8
- Loog, B., & Smits, W. (2016). Niet flexibele schil maar vaste kern meest conjunctuurgevoelig. *Economische Statistische Berichten*, 101(4728), 141-142.
- Loog, B., Smits, W., & de Vries, R. (2014). Arbeidsmarktdynamiek in Nederland: 2002-2013 *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30(1), 27-39.
- Looise, J. K. (2015). Vroege vormen van personeelsmanagement Continuïteit en discontinuïteit van arbeidsrelaties door de eeuwen heen. *Tijdschrift voor HRM*, 12, 1-18.
- Mattijssen, L., & Pavlopoulos, D. (2017). *A multichannel typology of non-standard employment careers*. Paper gepresenteerd tijdens NAD, Utrecht.
- Nielen, S., & Schiersch, A. (2012). *Productivity in German manufacturing firms: Does fixed-term employment matter?* Univesrity of Wuppertal. Wuppertal
- OECD. (1999). Employment Protection Regulation and Labour Market Performance *OECD Employment Outlook 1999* (pp. 48-132).
- Ojala, S., Nätti, J., & Lipiäinen, L. (2017). Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. *Social Indicators Research*.
- Ono, Y. (2009). Why do firms use temporary workers? . *Chicago Fed Letter*(260).
- Owen, L. (2004). History of Labor Turnover in the U.S. *EH.Net Encyclopedia*. Verkregen via <http://eh.net/encyclopedia/history-of-labor-turnover-in-the-u-s/>
- Pavlopoulos, D., & Vermunt, J. K. (2015). Measuring temporary employment. Do survey or register data tell the truth? *Survey Methodology*, 41(1), 197-214.
- Portugal, P., & Varejão, J. (2009). *Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts?* IZA.
- Preenen, P., Vergeer, R., & Goudswaard, A. (2013). Kan arbeidscontractflexibiliteit samen gaan met innovatie? In R. v. Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders, & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. (pp. 83-98). Den Haag:: CBS/TNO.

- Rijksoverheid. (2017). Welke contracten zijn er voor oproepkrachten? Verkregen via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-contracten-zijn-er-voor-oproepkrachten>
- Roca-Puig, V., Beltrán-Martín, I., Bou-Llusa, J. C., & Escrig-Tena, A. B. (2008). External and internal labour flexibility in Spain: a substitute or complementary effect on firm performance? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1131-1151. doi:10.1080/09585190802051428
- Sanchez, R., & Toharia, L. (2000). Temporary workers and productivity: the case of Spain. *Applied Economics*, 32(5), 583-591. doi:10.1080/000368400322480
- Smits, W., & Stromback, T. (2001). *The economics of the Apprenticeship System*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Spitz-Oener, A. (2006). Technical change, job tasks and rising educational demands: looking outside the wage structure. *Journal of Labor Economics*, 24(2), 235-270.
- Stam, E. (2017). Column: Loneley heroes of samenwerkende Hollywood-sterren? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(3), 323-324.
- Todolí-Signes, A. (2017). The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(2), 241-268.
- van den Berg, H., Erkens, J., Hoekema, L., Kösters, L., Muller, H., Nieuweboer, J., . . . van der Zwan, J. (2016). Werknemers en zelfstandigen: overeenkomsten en verschillen tussen CBS-cijfers. *Sociaaleconomische Trends*(1), 1-24.
- van der Aa, R., van Buren, D., & Viertelhuizen, T. (2015). Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen. In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders, & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 114-127). Den Haag: CBS/TNO.
- van Echtelt, P., Croezen, S., Vlasblom, J. D., & de Voogd-Hamelink, M. (2016). *Aanbod van arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: SCP.
- van Echtelt, P., Schellingerhout, R., & de Voogd-Hamelink, M. (2017). *Vraag naar arbeid 2015*. Sociaal en Cultureel Planbureau Den Haag
- van Wijk, E., Klein Hesselink, J., Verbiest, S., Kooi-de Bode, H., & Goudswaard, A. (2013). Flexibiliteit en ontwikkelingsmogelijkheden: perspectief van de werknemer. In R. v. Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders, & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. (pp. 47-58). Den Haag: CBS/TNO.

- Wang, W., & Heyes, J. (2017). Flexibility, labour retention and productivity in the EU. *The International Journal of Human Resource Management*,. doi:10.1080/09585192.2016.1277370
- Zenger, T. R., Fellin, T., & Bigelow, L. (2011). Theories of the Firm-Market Boundary. *The Academy of Management Annals*, 5(1), 89-133.
- Zhou, H., Dekker, R., & Kleinknecht, A. (2011). Flexible labor and innovation performance: evidence from longitudinal firm-level data. *Industrial and Corporate Change*, 20(3), 941–968